Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ALIMENTATION, DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE **Secrétariat Général** **Service des affaires financières, sociales et logistiques** **Sous direction du travail et de la protection sociale** Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social 78, rue de Varenne - 75349 Paris 07 SP	MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITE ET DE LA VILLE **Direction générale du travail** **Sous-direction des relations individuelles et collectives du travail** Bureau des Relations collectives du Travail 39-43, Quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15

CIRCULAIRE
SG/SAFSL/SDTPS/C2009-1525
DGT/N2009-23
Date: 21 octobre 2009

Nombre d'annexes :6
NOR AGRS0924582C

Objet : La négociation collective et les procédures d'extension dans les professions agricoles.

La fusion des services d'inspection du travail, rassemblés depuis le 1er janvier 2009 dans un service unique sous la seule autorité du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, s'accompagne de changements importants dans les relations administratives notamment entre les services centraux du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche et les services extérieurs rattachés au ministre chargé du travail.

En effet parmi les missions qui restent de la compétence du ministre de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche figure notamment le « dialogue social dans les professions agricoles ».

L'objet de la présente circulaire qui annule et remplace les instructions précédentes est de redéfinir les règles et procédures de dépôt et de transmission des documents nécessaires à l'extension des accords de branche dans les professions agricoles.

La procédure du dépôt des accords d'entreprise ne présente pas de spécificité par rapport à celle des accords d'entreprises des secteurs non-agricoles. Cette formalité importante qui s'effectue auprès des direction départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ne sera pas abordée puisqu'elle est identique. Il est seulement demandé pour une exploitation statistique, de veiller à bien saisir l'identification du secteur (agriculture) dans le masque de saisie de l'application "Gestion des accords".

Dans l'attente d'une refonte prochaine du guide du président de commission mixte, qui sera commun aux deux ministères, chargés du travail et de l'agriculture, la présente circulaire aborde également des points qui relèvent de l'accompagnement de la négociation collective et qui s'adressent particulièrement aux présidents de commissions mixtes.

Mots-clés : dialogue social, négociation, convention collective, code du travail, partenaires sociaux

Destinataires
Mesdames et Messieurs Les préfets de région Les préfets de département Les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

1. LE SOUTIEN AU DIALOGUE SOCIAL DANS LA PRODUCTION AGRICOLE. 3
1.1 LE ROLE DU MINISTERE CHARGE DE L'AGRICULTURE. 3
1.2. LA NEGOCIATION PROPREMENT DITE. 3
1.3. RAPPEL DE QUELQUES REGLES. 4
1.3.1. LES PERSONNES CONVIEES A LA NEGOCIATION : 4
1.3.2. LES THEMES DE NEGOCIATION OBLIGATOIRES 7
1.3.2.1. La négociation obligatoire annuelle. 7
1.3.2.2. Négociation obligatoire triennale. 8
1.3.2.3. Négociation obligatoire quinquennale. 8
1.3.2.4. Le niveau pertinent. 8
2. LE DEPOT DES ACCORDS COLLECTIFS PROFESSIONNELS, INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE ET LEUR TRANSMISSION A L'ADMINISTRATION CENTRALE. 9
2.1. LE DEPOT DES TEXTES CONVENTIONNELS. 9
2.1.1. LA COMPETENCE DES SERVICES. 9
2.1.2. LES ACTES AUXQUELS LES FORMALITES DU DEPOT SONT APPLICABLES. 9
2.1.3. LES PIECES ACCOMPAGNANT LE DEPOT. 10
2.1.4. LES MODALITES DU DEPOT. 10
2.1.5. LA VERIFICATION ET L'ENREGISTREMENT DES ACTES RELEVANT DU DEPOT. 11
2.2. L'ENVOI DES DOCUMENTS UTILES A L'ADMINISTRATION CENTRALE. 11
2.2.1. TEXTES NON SUSCEPTIBLES D'EXTENSION. 11
2.2.2. TEXTES SUSCEPTIBLES D'EXTENSION. 11
3. EXTENSION DES AVENANTS DE SALAIRES A DES CONVENTIONS COLLECTIVES REGIONALES OU DEPARTEMENTALES DE TRAVAIL ETENDUES. 13
3.1. LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ARTICLE L. 2261-26, ALINÉA 2 DU CODE DU TRAVAIL, S'AGISSANT DES AVENANTS DE SALAIRES RÉGIONAUX. 15
3.1.1. NOTION DE « CONVENTION REGIONALE » AU SENS DU SECOND ALINEA DE L'ARTICLE L. 2261-26 DU CODE DU TRAVAIL. 15
3.1.1.1. Définition de la convention régionale au sens du présent texte. 15
3.1.1.2. Conventions non concernées par les présentes dispositions. 16
3.1.1.3. Préfet compétent. 16
3.2. LES AVENANTS ET LES ACCORDS RELEVANT DE LA PRESENTE PROCEDURE. 16
3.2.1. ÊTRE CONCLUS DANS LE CADRE D'UNE CONVENTION DEJA ETENDUE PAR ARRETE MINISTERIEL. 16
3.2.2. AVOIR POUR OBJET EXCLUSIF LA REVALORISATION DES SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRE. 16
3.3. LA PROCÉDURE D'EXTENSION DES AVENANTS DE SALAIRES. 17
3.3.1.–FORMALITES A ACCOMPLIR A L'INITIATIVE DU DIRECTEUR REGIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DRTEFP) ET DU PREFET. 17
3.3.1.1. A l'initiative du DRTEFP. 17
3.3.1.2. A l'initiative du préfet compétent. 17
3.3.2. CONSULTATION DES MEMBRES DE LA SOUS-COMMISSION AGRICOLE DES CONVENTIONS ET ACCORDS DE LA CNNC. 18
3.3.3. EXTENSION DE L'AVENANT PAR ARRETE DU PREFET DE REGION OU DE DEPARTEMENT. 18
3.3.4. PUBLICATION DE L'ARRETE D'EXTENSION ET DE L'AVENANT (OU ACCORD). 19
3.4. LA MISE EN PLACE DE PROCEDURES ADAPTEES. 19

1. LE SOUTIEN AU DIALOGUE SOCIAL DANS LA PRODUCTION AGRICOLE.

1.1 LE ROLE DU MINISTERE CHARGE DE L'AGRICULTURE.

Les règles générales qui régissent le dialogue social sont communes à l'ensemble des secteurs professionnels, y compris agricoles tant en ce qui concerne la négociation d'entreprise que la négociation de branche ou professionnelle. Ces règles ont été profondément modifiées par les lois n2004-391 du 4 mai 2004 et n2008-789 du 20 août 2008.

Cependant, certaines règles de compétence sont aménagées, en particulier au niveau ministériel. Ainsi, aux termes de l'article R. 2231-1 du code du travail :

« *Pour les professions agricoles, les attributions conférées au ministre chargé du travail par les dispositions du présent livre sont exercées en accord avec celui-ci par le ministre chargé de l'agriculture* **».**

Le ministre chargé de l'agriculture procède donc notamment à l'extension des accords collectifs dans les professions agricoles. Les exceptions à ce principe, qui concernent les avenants salariaux aux conventions étendues régionales ou infra-régionales, sont développées au point 3 de la présente circulaire.

Au sein de la commission nationale de la négociation collective (CNNC), présidée par le ministre chargé du travail en application des articles L. 2272-1 et suivants du code du travail, la sous-commission des conventions et accords prévue par l'article R. 2272-10, 1 comporte une formation spécifique agricole (communément appelée « sous-commission agricole »), chargée d'examiner les accords collectifs qui concernent uniquement les professions agricoles et de donner un avis motivé sur leur extension ou leur élargissement.

Le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant en assure la présidence et le secrétariat.

Le bureau de la réglementation du travail et du dialogue social (BRTDS), au sein de la sous-direction du travail et de la protection sociale, exerce pour le ministère chargé de l'agriculture les missions qui, au sein de la DGT, sont mises en œuvre par la sous-direction des relations individuelles et collectives du travail et en particulier celles qui incombent au bureau RT 2. A ce titre, le BRTDS peut être utilement interrogé par les services extérieurs intervenant dans la négociation et devant mettre en œuvre la présente circulaire.

1.2. LA NEGOCIATION PROPREMENT DITE.

Le dialogue social en agriculture a toujours été fortement soutenu et encouragé par l'État pour des raisons historiques et en raison des caractéristiques propres aux professions agricoles.

Au niveau national, 6 des 19 conventions collectives étendues sont négociées en commission mixte présidée par un représentant du ministère chargé de l'agriculture. Cet appui au dialogue social national reste de la compétence du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche (MAAP) qui anime son réseau de présidents de commissions mixtes en lien avec le bureau RT 2 .

Bien que cela ne réponde à aucune règle juridique particulière, toutes les conventions infra-nationales sont négociées actuellement en commission mixte.

En effet, avec 157 conventions départementales de branches, 60 conventions régionales et 38 conventions nationales, le dialogue social en agriculture est très décentralisé. Cette

situation présente l'avantage d'une négociation proche du terrain mais, compte-tenu d'un faible taux de syndicalisation, notamment chez les salariés, met en présence des négociateurs parfois insuffisamment formés. Dès lors, l'inspection du travail a toujours été étroitement associée à l'animation du dialogue social en agriculture. Reconnue par les partenaires sociaux pour sa connaissance des entreprises et ses compétences juridiques, elle occupe une place privilégiée pour les aider à formaliser des normes contractuelles pertinentes qui s'articulent au mieux avec la loi et les règlements.

Le niveau régional avait été considéré par le MAAP comme le niveau le plus pertinent pour exercer cette mission. Cette position n'est pas modifiée avec la mise en place d'une nouvelle organisation. Le DRTEFP est donc chargé de l'animation du dialogue social dans sa circonscription. Cette mission, consistant essentiellement dans la préparation, la présidence et le suivi des réunions de négociation, peut être exercée par le référent régional agricole, compétent pour toutes les questions d'inspection du travail en agriculture.

Elle peut également être déléguée aux responsables des sections agricoles au sein des DDTEFP pour tout ou partie des textes conventionnels dont la négociation relève de la circonscription régionale. En tout état de cause, s'il n'est pas indispensable que le président de commission mixte soit issu des anciens agents du ministère chargé de l'agriculture, il est utile que celui-ci s'appuie sur les connaissances et l'expérience acquises par les agents de l'ex-ITEPSA placés sous la responsabilité des DRTEFP ou des DDTEFP. Ces derniers pratiquent le réseau des partenaires et détiennent les listes des organisations syndicales et professionnelles à inviter, ils connaissent l'historique des négociations et le contexte des points en suspens restant en discussion.

Il reste possible également pour les DRTEFP de solliciter les agents du corps de l'inspection du travail affectés en DRAAF pour présider les commissions mixtes, lorsqu'ils sont volontaires pour le faire et dans le cadre d'un arrangement local.

Comme il a été indiqué précédemment, et si cela n'a pas été réalisé, il est opportun que les DRTEFP et DDTEFP prennent contact au plus vite avec les organisations syndicales et professionnelles du secteur agricole pour planifier et organiser les négociations à venir.

1.3. RAPPEL DE QUELQUES REGLES.

1.3.1. LES PERSONNES CONVIEES A LA NEGOCIATION :

Pour les convocations des partenaires sociaux, il est rappelé que toutes les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ considéré, même celles qui ne sont pas signataires d'un accord ou d'une convention, doivent être impérativement invitées à la négociation initiale ou à la renégociation d'un accord existant, à peine de nullité (Cass. soc., 2 déc. 1998, no 97-11.677 ; Cass. soc., 12 oct. 2006, no 05-15.069).

Il a été signalé des délais de convocation aux réunions de la commission mixte paritaire trop courts, dans les faits, pour permettre aux organisations conviées de prendre les mesures nécessaires à leur représentation. Un délai de deux à trois semaines entre l'envoi de la convocation et la date de la réunion semble un minimum. Il faut prendre en compte la réalité d'organisations syndicales, tant d'employeurs que de salariés, adaptées à des populations restreintes et souvent non dotées de structures administratives favorisant la fluidité et l'acheminement rapide de l'information. L'envoi de convocations par courriel, solution simple et économique ne doit pas, par sa rapidité d'exécution, conduire à une diminution des délais.

LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES D'EMPLOYEURS AGRICOLES

La question de la représentativité des *organisations d'employeurs agricoles* soulève une difficulté particulière, issue de la coexistence de deux régimes différents de reconnaissance des syndicats d'exploitants agricoles : celui du code du travail et celui, particulier, mis en place notamment par la loi n 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole, en son article 2.

1) N'importe quel employeur, groupement ou association d'employeur peut signer une convention collective « simple » qui n'engage que les signataires ou leurs adhérents. En revanche, dès lors que l'extension est demandée, avec comme effet de rendre obligatoires les dispositions conventionnelles à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application (professionnel, territorial) du texte, deux conditions sont exigées de la partie employeurs :

- que les signataires soient organisés en *syndicats ou en associations d'employeurs*,
- que ces syndicats ou associations d'employeurs soient *représentatifs dans le champ* de la convention ou de l'accord.

Contrairement aux organisations de salariés (CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC pour les seuls cadres), les organisations d'employeurs ne bénéficient d'aucune présomption de représentativité. Leur présence en commission mixte paritaire (commission de négociation), peut être conditionnée par une enquête préalable de représentativité. Il en est ainsi lorsqu'en commission mixte la légitimité à négocier d'une organisation est mise en cause par une organisation concurrente. Dès lors, le ministre ou son représentant procède à une enquête de représentativité en s'appuyant sur les critères énoncés par la loi n 2008-789 du 20 août 2008, art. 1er : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté, influence caractérisée par l'activité et l'expérience, les effectifs d'adhérents et les cotisations

Ces critères, qui se substituent à ceux retenus par la loi du 11 février 1950 sont utilisés tant pour les syndicats de salariés que pour les organisations d'employeurs. Toutefois, l'indépendance d'un syndicat s'entend vis à vis de l'employeur et du pouvoir politique et a, de ce fait, moins de portée pour les syndicats d'employeurs.

2) Une confusion existe entre cette notion de représentativité qui permet aux organisations syndicales d'employeurs de participer aux relations collectives de travail, en partenariat avec les syndicats de salariés et la notion de représentativité issue du décret du 16 février 2000 modifiant le décret du 28 février 1990 qui fixe les conditions de représentation des organisations syndicales d'exploitants agricoles au sein de certains comités, commissions ou organismes. Le sens de cette notion a été donné par la loi n 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole, notamment son article 2 : « *L'ensemble des organisations syndicales d'exploitants agricoles qui remplissent les conditions fixées par décret en Conseil d'État* [celui du 28 février 1990 modifié par le décret du 16 février 2000] *ont vocation à être représentées au sein des commissions ainsi que dans les comités professionnels ou organismes de toute nature investis d'une mission de service public, ou assurant la gestion de fonds publics ou assimilés, où siègent des représentants des exploitants agricoles*. »

Il est utile de se pencher sur la jurisprudence du conseil d'État concernant le décret de 1990. Dans une décision rendue le 23 septembre 1998 (n127141, inédit au Recueil Lebon), la Haute juridiction prend nettement position sur la portée du décret de 1990, notamment en regard des principes de représentativité définis par le code du travail :

« Considérant que le décret du 28 février 1990 a pour objet de fixer les conditions de représentation des organisations d'exploitants agricoles au sein d'organismes et de commissions dont la création résulte de dispositions réglementaires et dont le caractère est essentiellement consultatif ; que ce décret, n'ayant pas pour objet ni pour effet de déterminer les critères généraux de la représentativité des organisations d'exploitants agricoles, ne peut être regardé comme déterminant des principes fondamentaux de l'exercice du droit syndical dans le secteur de l'agriculture ;

Considérant, en troisième lieu, que l'article L. 133-2 [devenu L. 2121-1] du code du travail est relatif à l'extension des conventions et accords collectifs de travail ; que le décret du 28 février 1990 n'entre pas dans le champ d'application de ces dispositions ; que, par suite, le moyen tiré de la violation de cet article est inopérant ;

Cette position n'est pas isolée. Elle avait été exprimée en des termes semblables, notamment dans une décision du 26 mars 1993 (n 116389). Elle a été confirmée par une décision du 3 mai 2004 (n 252926) qui affirme que la coordination rurale « ne peut utilement se prévaloir de ce qu'elle figure sur la liste des organisations syndicales à vocation générale d'exploitations agricoles habilitées à siéger au sein des commissions, comités ou organismes » pour établir sa représentativité dans le champ de l'accord national ″saisonniers″ ».

Il est remarquable qu'en définissant les conditions de représentativité des syndicats d'exploitants agricoles, le décret de 1990 modifié ne reprend aucun des critères énoncés à l'ancien article L. 133-2 du code du travail.

Certaines organisations d'exploitants, reconnues représentatives aux termes du décret de 1990, peuvent exciper de cette reconnaissance pour participer à la commission mixte paritaire. Face à ce type d'exigence, il convient d'être vigilant et, éventuellement, de consulter l'administration centrale.

Une des missions de l'administration, qui permet d'assurer la continuité du dialogue dans le temps en en conservant la mémoire est la rédaction de procès-verbaux ou de relevés de conclusions. Un document de synthèse bien conçu, validé lors de la réunion suivante, évite de revenir inutilement sur ce qui a été établi et permet de relancer la discussion sur des bases connues et acceptées de tous.

Le document écrit ne doit pas prétendre à l'exhaustivité. En matière salariale, notamment, la relation des propositions successives et des interruptions de séances auxquelles elles donnent souvent lieu n'a pas d'utilité réelle. En revanche, les positions des uns et des autres devraient pouvoir être exposées.

Pour plusieurs raisons, il est essentiel que figurent très clairement, les noms et prénoms des personnes présentes, absentes et excusées. D'une part, le compte-rendu validé par les parties sera ainsi un élément montrant que toutes les organisations représentatives dans le champ, qu'elles soient ou non signataires du texte de base, ont bien été convoquées (ce qui constitue une condition de la validité de l'accord). D'autre-part, de nombreux litiges sont motivés par la signature d'un texte par une organisation absente de la négociation. Il est rappelé à cette occasion qu'un accord est conclu normalement au cours de la réunion de négociation. Cependant les parties peuvent convenir d'un délai d'ouverture à la signature qui leur permet de consulter leurs mandants avant de donner un accord définitif. Il est en outre toujours possible pour une organisation qui n'aurait pas participé à la négociation d'adhérer au texte conclu, l'adhésion lui confèrant, pour l'avenir, des droits et obligations identiques à ceux des signataires.

Une raison supplémentaire d'élaborer un compte-rendu des réunions tient à l'application de l'accord du 21 janvier 1992 sur l'organisation de la négociation collective dans les professions de la production agricole, et, notamment, sur l'indemnisation des représentants des salariés aux commissions mixtes par l'Association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA). Les procès-verbaux (ou compte-rendus, ou relevés de décisions), adressés par l'administration centrale à l'AFNCA, servent de justificatifs de la présence des représentants salariés aux réunions.

1.3.2. LES THEMES DE NEGOCIATION OBLIGATOIRES

Il appartient au président de commission mixte de rappeler les thèmes de négociation obligatoire.

Selon la fréquence, on distingue trois types de négociations obligatoires : annuelles, triennales et quinquennales .

1.3.2.1. La négociation obligatoire annuelle.

L'article L. 2241-1 du code du travail impose à chaque branche (chaque convention collective de branche) de négocier sur les salaires au moins une fois par an. Il est impératif de rappeler aux partenaires sociaux que les articles L. 2241-1 2ème alinéa et L. 2241-9 leur font obligation de négocier des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. L'absence de négociation sur ce sujet pourrait entraîner des incidences sur l'extension.

Le support de la négociation annuelle sur les salaires est le rapport annuel de branche.

Dans la perspective de la négociation annuelle sur les salaires, la partie patronale doit remettre aux organisations de salariés, 15 jours au moins avant la date de la réunion, un rapport sur la situation économique et sociale de la branche permettant de mener à bien et en toute connaissance de cause ces négociations (articles L. 2241-2 et D. 2241-1[(1)]). L'existence d'un rapport annuel de branche comporte des enjeux importants pour les négociateurs. En effet, pour qu'ils puissent négocier, il faut que les parties :

- disposent des mêmes informations dans les domaines dont elles vont débattre ;
- puissent confronter leurs points de vue à partir de données socio-économiques pertinentes et fiables ;
- soient en mesure de réfléchir aux évolutions constatées grâce à la production et à l'analyse d'informations comparables dans le temps ;
- soient en capacité d'évaluer les évolutions prévisibles dans le temps.

Un guide pratique élaboré par la DGT a été mis à jour récemment : « Le rapport annuel de branche : mode d'emploi ». Ce guide est subdivisé en trois parties : les enjeux du rapport annuel de branche, ce qu'il doit contenir, comment et où trouver les informations relatives à la branche.

Compte tenu de la petite taille des branches agricoles (de niveau départemental pour la majeure partie) des informations moins détaillées pourront être fournies par les représentants des employeurs. Les informations reprises dans la fiche synthétique annexée à la présente circulaire constituent une trame d'informations minimales. Il est demandé aux présidents de commission mixte de collationner ces fiches annuelles, de les compléter si besoin, et de les adresser par courrier ou courriel au BRTDS au moins une fois par an (*un modèle de fiche figure en annexe 1*).

(1) En l'absence de précision, les numéros d'articles codifiés mentionnés dans cette circulaire renvoient au code du travail. Le code rural ne comporte aucune disposition spécifique à la négociation dans les professions agricoles.

En matière d'égalité entre les hommes et les femmes, il y a lieu de noter que dans la plupart des branches professionnelles de la production agricole, qui regroupent des entreprises de petite taille, les informations prévues pour les entreprises de plus de 300 salariés ne seront pas disponibles. Pour pallier ces absences de données objectives, les caisses de MSA, qui disposent par le biais des services « cotisations » des renseignements pertinents, peuvent être sollicitées dans les limites du respect de la déontologie statistique, notamment la préservation de l'anonymat.

1.3.2.2. Négociation obligatoire triennale.

Au moins une fois tous les 3 ans, les partenaires sociaux doivent négocier sur les thèmes suivants :

- Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (art. L. 2241-3). Sur ce thème, doivent particulièrement être négociées : les conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion ainsi que les conditions de travail et particulièrement celles des salariés à temps partiel.
- Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (art. L. 2241-4). Ces négociations sur la GPEC doivent prendre en compte notamment la pénibilité du travail et ses conséquences sur les salariés âgés mais aussi intégrer la prévention des conséquences des mutations économiques au niveau de la branche.
- Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

1.3.2.3. Négociation obligatoire quinquennale.

Au moins une fois tous les 5 ans, les partenaires sociaux doivent négocier sur les thèmes suivants :

- La révision des classifications (art. L. 2241-7) : ce thème doit en outre intégrer l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- L'épargne salariale (art. L. 2241-8).

1.3.2.4. Le niveau pertinent.

Le niveau pertinent de la négociation est celui qui permet au dialogue social de se développer dans des conditions optimales. S'il est difficile de donner un seuil d'effectif minimal en fonction du nombre d'entreprises et du nombre de salariés, il convient cependant d'éviter des champs de négociation qui descendraient durablement au-dessous du millier de salariés. Plusieurs solutions peuvent être envisagées par les partenaires sociaux, comme de garder un champ géographique départemental en l'élargissant à d'autres activités (par exemple en regroupant les cultures spécialisées avec les productions de polyculture-élevage) ou de conserver un champ professionnel plus restreint mais en regroupant plusieurs départements, voire en élargissant le champ géographique d'une même convention à toute la région.

La fiche synthétique figurant en annexe 1 constitue une aide au diagnostic pour les partenaires sociaux.

2. LE DEPOT DES ACCORDS COLLECTIFS PROFESSIONNELS, INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE ET LEUR TRANSMISSION A L'ADMINISTRATION CENTRALE.

2.1. LE DEPOT DES TEXTES CONVENTIONNELS.

2.1.1. LA COMPETENCE DES SERVICES.

En application du 2 ème alinéa de l'article D. 2231-3 du code du travail, les conventions de branche et les accords professionnels ou interprofessionnels concernant les professions agricoles sont **déposés auprès de la DDTEFP.** Cette spécificité est motivée par :

- l'extrême décentralisation de la négociation : les conventions nationales représentent moins de 15 % du total alors que les conventions départementales en représentent 60 %.
- la négociation en commission mixte : toutes les conventions de branches infranationales et leurs avenants sont négociés en commission mixte.

Cette particularité entraîne une forte implication des services d'inspection du travail dans le dialogue social, tant dans son animation que, souvent, dans son organisation. Dès lors, les formalités de dépôt auprès de la DDTEFP s'inscrivent dans une logique de proximité entre les partenaires sociaux et les services du travail.

2.1.2. LES ACTES AUXQUELS LES FORMALITES DU DEPOT SONT APPLICABLES.

La formalité du dépôt concerne les textes conventionnels négociés et conclus, en application de l'article L. 2231-1 du code du travail, entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement. En cas de demande d'extension par l'une des parties signataires, il convient de vérifier que le signataire pour la partie patronale est bien représentatif dans le champ conventionnel considéré.

Dans le prolongement de cette obligation, la formalité du dépôt s'étend à tout acte entrant dans les catégories énoncées ci-dessous :

- conventions et accords collectifs de travail ainsi que leurs annexes et avenants ;
- procès verbaux de désaccord établis dans le cadre des obligations annuelles de négocier, selon l'article L. 2242-4 du code du travail ;
- déclarations de dénonciation (article L. 2261-9) et d'adhésion (article L. 2261-3) ainsi que les accords d'adhésion prévus aux articles L. 2261-5 et L. 2261-6 ;
- certaines décisions unilatérales des employeurs, telles que les plans d'action pour l'emploi des seniors ou des plans d'épargne salariale.

En revanche, d'autres actes susceptibles d'être également remis aux DDTEFP n'ont pas à faire l'objet du dépôt. Il s'agit notamment des :

- recommandations patronales ;
- des actes commerciaux ou des contrats fixant le règlement, conclus entre les signataires d'un accord de prévoyance et l'organisme assureur ;
- des contrats de travail-type ;

Cette liste n'est pas limitative.

2.1.3. LES PIECES ACCOMPAGNANT LE DEPOT.

Le dépôt d'un texte conventionnel suppose respectée et accomplie l'obligation de notification prévue par l'article L. 2231-5 du code du travail. Les textes déposés sont obligatoirement accompagnés de la copie du courrier ou du courriel daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. (pour mémoire, la justification de la notification peut également être établie par la fourniture d'un accusé de réception ou d'un récépissé de remise en main propre contre décharge).

Ces pièces peuvent être jointes, soit à l'envoi postal de l'original de l'accord signé des parties, soit à l'envoi électronique de la copie de l'accord.

2.1.4. LES MODALITES DU DEPOT.

Les conventions, les accords collectifs et leurs avenants doivent être fournis en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique (article D. 2231-2 du code du travail). Au-delà de cette obligation légale minimale, il est préférable que deux exemplaires sur papier signés des parties soient remis à la DDTEFP, un exemplaire pour son archivage, un exemplaire pour l'administration centrale du ministère chargé de l'agriculture. Le dépôt électronique n'est prévu que pour les conventions, les accords collectifs et leurs avenants, les autres actes (adhésions, dénonciations etc.) sont déposés sous la forme traditionnelle (sur support papier).

Il convient que les DDTEFP disposent pour le dépôt électronique d'une **adresse électronique dédiée au dépôt**. La version papier du texte déposé doit impérativement être signée des parties. Le dépôt s'effectue selon les modalités définies par la DDTEFP.

La version sur support électronique n' a pas à être signée, mais son contenu doit être parfaitement identique à l'original dans sa version papier. La version sur support électronique peut être transmise dans le même courrier (Cédérom ou clé USB) que l'original. Elle sera de préférence adressée par courriel, à l'adresse dédiée de la DDTEFP mentionnée ci-dessus.

Rappel des règles de signature des textes conventionnels.

Les accords et conventions collectives doivent être signés selon les règles légales *et pour éviter tout litige ou contestation ultérieure il est demandé de respecter les formes requises pour les actes authentiques ou réglementés.*

Les noms des parties signataires *(organisations) doivent être mentionnés systématiquement au début de l'accord.*

Le paraphe *(les initiales) de chacun des signataires doit être apposé en face de son nom sur la première page et reporté en bas de chaque page de l'accord.*

À la fin de l'accord le nom de chaque organisation signataire *doit être clairement indiqué, suivi de la* signature complète *de chaque personne physique ayant mandat pour représenter la personne morale.*

Il est précisé que sous la signature, le nom de la personne physique qui a signé doit apparaître lisiblement.
Exemple:

L'Union Départementale CGT de....
(signature manuscrite complète)
Nom et Prénom (du signataire)

Rappelons également que le signataire de chaque avenant doit bien être le signataire ou l'adhérent à la convention collective. Si une Union départementale représente une Fédération régionale, par exemple, il faudra vérifier et indiquer qu'un mandat spécifique pour cette négociation a bien été donné à l'U.D. ou qu'un mandat permanent de la Fédération Régionale a bien été établi et vérifié par le président de la commission mixte.

Pour des raisons pratiques, lorsque le texte soumis à la signature des parties est un avenant, il comporte généralement en en-tête la mention de toutes les organisations signataires du texte de base, qu'il s'agisse d'une convention ou d'un accord. Dans ce cas, et dans l'hypothèse où tous les signataires d'origine ne seraient pas signataires de l'avenant, il est impératif que le nom de l'organisation soit rayé. L'identification claire et précise des organisations signataires de l'avenant est, en effet, essentielle, notamment pour les membres de la sous-commission de la CNNC appelée à apprécier la validité du texte.

2.1.5. LA VERIFICATION ET L'ENREGISTREMENT DES ACTES RELEVANT DU DEPOT.

Le **récépissé** est délivré au déposant par les services de la DDTEFP.

Le récépissé doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- un numéro d'enregistrement,
- la date du dépôt,
- l'intitulé du texte déposé,
- sa date de signature,
- la date de notification,
- les noms des organisations signataires,
- l'IDCC (IDentifiant de la Convention Collective) lorsque le texte déposé est conclu dans le champ d'une convention collective.

La remise d'un récépissé de dépôt est conditionnée au fait que ces actes entrent dans le champ de compétence des services et qu'ils relèvent bien de la procédure de dépôt.

De plus, il ne peut être délivré que si le texte a bien été notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Pour les conventions et accords de branche, accords professionnels ou interprofessionnels, le délai pendant lequel les organisations syndicales majoritaires non signataires peuvent faire opposition est de 15 jours à compter de la date de notification du texte. Les textes frappés d'opposition majoritaire sont réputés non écrits et ne peuvent donc pas faire l'objet d'un dépôt.

Lorsque le dossier est complet et que le délai d'opposition est expiré, le texte est enregistré sans délai et il est transmis pour extension au BRTDS (éventuellement au préfet, comme indiqué en partie 3 de cette circulaire) accompagné des pièces utiles.

2.2. L'ENVOI DES DOCUMENTS UTILES A L'ADMINISTRATION CENTRALE.

2.2.1. TEXTES NON SUSCEPTIBLES D'EXTENSION.

Il est adressé 1 exemplaire original sur papier et une copie du dépôt électronique au BRTDS.

2.2.2. TEXTES SUSCEPTIBLES D'EXTENSION.

L'extension des conventions et accords collectifs de branche, ainsi que leurs avenants, a pour objet de rendre applicables leurs dispositions à toutes les entreprises, qu'elles soient adhérentes ou non aux organisations signataires.

La procédure d'extension est engagée, à la demande des parties signataires, par l'autorité chargée de prendre l'arrêté d'extension,

- en règle générale le ministre chargé de l'agriculture,
- par exception, le préfet (cf. partie III. consacrée à l'extension des avenants de salaires régionaux ou infra-régionaux).

Dans le cas général, l'administration centrale du MAAP publie un avis d'extension du texte au Journal officiel. Cet avis est destiné à permettre à toute personne morale ou privée de produire ses observations au ministre sur l'extension envisagée. Ces observations, qui doivent être formulées dans un délai de 15 jours après publication de l'avis au JO, sont communiquées aux membres de la sous-commission agricole de la CNNC. A cet effet, l'avis indique dans quel(s) service(s) le texte dont l'extension est envisagé peut être consulté.

S'agissant des textes de portée nationale, ils doivent pouvoir être consultés dans toutes les DDTEFP. Pour ce faire, un exemplaire du texte de portée nationale soumis à l'extension est mis en ligne sur le site intranet du ministère chargé de l'agriculture, au plus tard le jour de l'envoi de l'avis d'extension au JORF.

Le chemin d'accès vers l'espace « Extension » de l'intranet est :

Accueil > Missions techniques > Travail et emploi en agriculture > Dialogue social > Procédure d'extension.

L'adresse (URL), pour un accès direct est la suivante :

http://intranet.national.agri/rubrique.php3?id_rubrique=1916

Toute personne physique ou morale concernée doit être en mesure de consulter le texte soumis à l'extension et pouvoir exprimer ses observations, voire ses objections quant à l'extension envisagée. Si le texte a une portée nationale, toute personne doit pouvoir le consulter dans toute DDTEFP, en particulier celle de son domicile. Si le texte a une portée départementale, la DDTEFP l'a enregistré et la consultation sur place ne soulève aucune difficulté. Tel n'est pas le cas si le champ d'application du texte soumis à extension est régional ou excède les limites de la région. Dans cette hypothèse, il appartient au DRTEFP du lieu de signature et de dépôt du texte, de mettre en place les circuits d'information nécessaires pour que chaque DDTEFP puisse mettre le texte à disposition des personnes souhaitant le consulter.

Le texte dont l'extension est demandée est ultérieurement publié au Bulletin officiel des conventions collectives. Cette publication ne saurait toutefois satisfaire à la nécessité de permettre au public intéressé de consulter le texte dans les services (suite à la parution de l'avis au J.O.), les délais de publication au BOCC étant trop importants.

Dans tous les cas, l'administration centrale du MAAP saisit pour avis la sous-commission agricole des conventions et accords de la CNNC et doit donc être destinataire de certains documents. Elle continue, en outre, à archiver les conventions, accords et leurs avenants.

Dans la procédure dite « normale » (cas où le texte ne concerne pas exclusivement les salaires), la DDTEFP adresse au BRTDS les documents suivants.

- **un exemplaire original** du texte soumis à l'extension, paraphé et signé des parties et portant la mention de l'enregistrement (un modèle de texte conventionnel est *proposé en annexe 2* à la présente circulaire ; inspiré du BOCC, son adoption par les partenaires sociaux est de nature à fluidifier la procédure d'extension en améliorant la lisibilité des textes et en concourant à une certaine harmonisation de leur présentation) ;
- **1 exemplaire électronique** identique à l'exemplaire original, destiné notamment à être publié au Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC), au format texte (type Word 2000 ou compatible) ;
- **un exemplaire du procès-verbal** de la réunion de la commission au cours de laquelle a été conclu le texte ou de chacun des procès-verbaux, dans le cas où plusieurs réunions auraient été nécessaires ;

- **un exemplaire de la fiche d'examen conçue** selon le modèle *figurant en annexe 3* à la présente circulaire. Cette fiche d'examen ne doit pas être considérée comme une simple formalité supplémentaire, mais comme un outil comportant les informations nécessaires au traitement juridique et administratif du texte par l'administration centrale. Les informations relatives aux motifs de non-signature sont ainsi, extrêmement précieuses. Il en est de même de tout élément de contexte permettant de mieux comprendre les conditions de la négociation, à indiquer en observations et commentaires.

La fiche d'examen doit, en particulier, faire apparaître clairement quelles organisations d'employeurs et de salariés sont signataires ou non signataires du texte soumis à l'extension. Pour les non-signataires, la mention trop souvent rencontrée de l'absence en commission mixte ne peut suffire, s'agissant des organisations d'employeurs seules représentatives d'un secteur professionnel ou territorial. Un avenant, par exemple, ne peut être étendu que dans son champ d'application professionnel et territorial. S'il diffère du champ de la convention ou de l'accord de base, une difficulté apparaît, à la fois juridique et pratique. En effet, l'avenant ne peut être étendu que dans les secteurs représentés par ses signataires ; si une organisation seule représentative des employeurs d'un secteur n'a pas signé, l'extension ne peut concerner ce secteur.

Dans la mesure où le défaut de signature s'explique souvent par l'absence de disponibilité des représentants de l'organisation non-signataire, le recours à l'adhésion s'impose, sauf le cas (d'ailleurs exceptionnel) où l'organisation a clairement refusé de signer un avenant dont elle conteste les dispositions. Dans ce dernier cas, l'extension sera prononcée partiellement, ce qui pose à la fois des problèmes d'équité puis, lors de la consolidation du texte de la convention modifiée, des problèmes certains de lisibilité. L'extension partielle, pour ces deux raisons, doit rester exceptionnelle et la fiche d'examen doit permettre à l'administration centrale (ou au préfet dans les cas développés en troisième partie de la présente circulaire) d'agir en toute connaissance de cause.

Dès lors que l'avenant modifie substantiellement un ou plusieurs articles du texte de base (convention ou accord), un exemplaire de la convention ou de l'accord mis à jour *avant intégration des dispositions de l'avenant soumis à l'extension* sera adressé sous forme d'un fichier électronique à l'administration centrale (bureau BRTDS) en même temps que l'avenant.

L'adresse électronique du BRTDS dédiée aux textes soumis à l'extension est :

brtds.safsl.sg@agriculture.gouv.fr

qui se substitue à l'ancienne adresse bnc.dgfar@agriculture.gouv.fr, qui ne doit plus être utilisée.

C'est à cette adresse que l'ensemble des documents électroniques intéressant l'extension doivent parvenir à l'administration centrale.

3. EXTENSION DES AVENANTS DE SALAIRES A DES CONVENTIONS COLLECTIVES REGIONALES OU DEPARTEMENTALES DE TRAVAIL ETENDUES.

L'extension des conventions et accords collectifs de branche, ainsi que leurs avenants, a pour objet de rendre applicables leurs dispositions à toutes les entreprises, qu'elles soient adhérentes ou non aux organisations signataires. La mesure d'extension est prononcée par arrêté du ministre chargé du travail. Elle est prononcée par arrêté du ministre chargé de l'agriculture lorsque le texte conventionnel considéré vise des professions agricoles.

Spécifiquement pour les professions agricoles, les avenants de salaire à des conventions départementales ou régionales font l'objet d'une procédure déconcentrée prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail. Le premier alinéa de cet article, commun aux avenants agricoles et à ceux relevant du régime général, allège la procédure d'extension propre aux avenants salariaux. Il énonce : « *Lorsque les avenants à une convention étendue ne portent que sur les salaires, ils sont soumis à une procédure d'examen accélérée dont les modalités sont définies par voie réglementaire après consultation de la Commission nationale de la négociation collective. Cette procédure doit être de nature à préserver les droits des tiers.* »

C'est le second alinéa de cet article L. 2261-26 qui introduit une forte spécificité agricole dans l'extension de certains avenants de salaire. Ses dispositions trouvent leur origine dans la Loi n71-561 du 13 juillet 1971, modifiée à plusieurs reprises et en dernier lieu par l'article 15 de l'ordonnance n 2005-554 du 26 mai 2005 relatives à diverses mesures de simplification dans le domaine agricole, puis lors de la recodification du code du travail. L'alinéa est ainsi rédigé : « *Dans les professions agricoles, les avenants salariaux à des conventions collectives régionales ou départementales étendues peuvent être étendus par arrêté* ». Cette disposition sous-entend qu'ils peuvent être étendus « *par arrêté du préfet de région ou du préfet de département* » (rédaction de l'ancien article L. 133-10, antérieure à la recodification du code du travail).

L'ordonnance du 26 mai 2005 précitée a, en fait, étendu aux avenants de salaires aux conventions et accords régionaux la procédure qui était appliquée jusqu'alors et depuis 1971 aux avenants de salaires départementaux.

Les prérogatives du préfet sont fixées aux articles D. 2261-6 et D. 2261-7 du code du travail, résultant du décret n 2007-636 du 27 avril 2007 relatif aux conditions d'extension des avenants salariaux à des conventions collectives régionales en matière agricole et modifiant le code du travail.

L'article D. 2261-6 du code du travail est ainsi rédigé :

« Pour les professions agricoles, l'arrêté d'extension des avenants salariaux à des conventions collectives régionales ou départementales est pris par le préfet de région ou de département.

Lorsque des clauses salariales des conventions collectives départementales sont modifiées par voie d'avenants et que ceux-ci font l'objet d'une procédure d'extension ou d'élargissement, un avis indiquant où ces avenants ont été déposés et le service auprès duquel les observations sont présentées fait l'objet d'une publication au recueil des actes administratifs de la préfecture.

Les organisations et les personnes intéressées disposent d'un délai de quinze jours à compter de la publication de cet avis pour faire connaître leurs observations ».

L'article D. 2261-7 précise :

« L'arrêté d'extension ou d'élargissement des avenants salariaux mentionné à l'article D. 2261-6, est publié au recueil des actes administratifs de la préfecture ainsi que, en cas d'extension, le texte des stipulations de l'avenant ayant fait l'objet de l'arrêté. »

Cette partie 3. de la circulaire a pour objet de rappeler, en l'adaptant au cadre institutionnel résultant de la mise en place du service unique d'inspection du travail, une procédure ancienne dont la mise en œuvre suppose une collaboration étroite entre les services d'inspection, les services préfectoraux et l'administration centrale qui, malgré la déconcentration, conserve des prérogatives substantielles.

Seront examinés successivement :

1. Le champ d'application de l'article L. 2261-26, alinéa 2 nouveau du code du travail relatif à l'extension des avenants de salaires aux conventions régionales ;
2. le déroulement de la procédure applicable à ces avenants;
3. l'information du ministère chargé de l'agriculture et de ses services relativement aux extensions prononcées.

3.1. LE CHAMP D'APPLICATION DE L'ARTICLE L. 2261-26, ALINÉA 2 DU CODE DU TRAVAIL, S'AGISSANT DES AVENANTS DE SALAIRES RÉGIONAUX.

Les textes relevant de la procédure particulière de l'article L. 2261-26 associent deux caractéristiques : leur champ d'application territorial s'inscrit dans le champ de compétence *ratione loci* du préfet de région ou de département ; leur contenu les caractérise comme des avenants ou accords purement salariaux.

Sur le premier point, aucun développement n'est nécessaire si la compétence recherchée est celle du préfet de département : le texte soumis à extension doit être applicable, au plus, dans les limites d'un département donné. En revanche, la notion de convention « régionale », entraînant la compétence du préfet de région, mérite d'être précisée afin d'éviter toute ambiguïté.

3.1.1. NOTION DE « CONVENTION REGIONALE » AU SENS DU SECOND ALINEA DE L'ARTICLE L. 2261-26 DU CODE DU TRAVAIL.

3.1.1.1. Définition de la convention régionale au sens du présent texte.

Pour l'application de la procédure ici développée, est considérée comme convention régionale dont les avenants de salaires peuvent être étendus par le préfet de région compétent *ratione loci*, la convention collective de branche dont le champ d'application territorial :

- s'inscrit dans les limites d'une seule et même région administrative (limite haute),
- concerne plus d'un département de cette région (limite basse).

Plus précisément, il y a lieu d'entendre par convention régionale, au sens des nouvelles dispositions les conventions couvrant :

- soit au moins 2 départements d'une même région administrative, par exemple la C.C des exploitations maraîchères d'Ille et Vilaine et du Morbihan (région Bretagne) ou encore la C.C des champignonnières de l'Oise et de l'Aisne (région Picardie) ;
- soit tous les départements d'une même région administrative, par exemple la C.C des exploitations d'horticulture et de pépinières de Midi-Pyrénées, la C.C. des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région des Pays de la Loire.

Il est souligné que les avenants de salaires conclus dans le cadre d'une convention considérée comme régionale mais dont le champ territorial ou professionnel d'intervention propre serait plus restreint que celui de la convention concernée (limité par exemple à un seul département ou à un seul secteur d'activité) relèvent de la compétence du préfet de région.

> A titre indicatif, une liste des conventions considérées comme régionales au sens des présentes dispositions est *jointe en annexe 4*. Cette liste est bien sûr susceptible d'évolution par la suite.

3.1.1.2. Conventions non concernées par les présentes dispositions.

A contrario, ne seront pas considérées comme conventions collectives régionales au sens de la présente procédure les conventions dont le champ territorial englobe :

- soit plusieurs régions administratives comme la C.C concernant les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de Bretagne et des Pays de Loire, la C.C concernant les scieries agricoles d'Alsace et de Lorraine ;
- soit des départements situés sur plusieurs régions administratives comme la C.C des entreprises d'arboriculture de l'Ouest de la France (3 régions concernées : Bretagne, Pays de la Loire et Poitou-Charentes) ou la C.C. des coopératives fruitières des départements de L'Ain, du Doubs et du Jura (2 régions concernées).

Les avenants et accords de salaires conclus dans le cadre de ces conventions sont étendus par arrêté du ministre chargé de l'agriculture. Il en est de même des accords de salaires qui, bien que de portée régionale, sont conclus dans le cadre d'une convention nationale.

3.1.1.3. Préfet compétent.

Le préfet de région compétent pour prononcer l'extension des avenants de salaires aux conventions considérées comme régionales, telle que la définition en est donnée précédemment, est le préfet de région dans le strict ressort territorial de compétence duquel s'inscrit le champ d'intervention de la convention considérée. Peu importe que ladite convention ne s'applique pas au département du chef lieu de la préfecture de région.

3.2. LES AVENANTS ET LES ACCORDS RELEVANT DE LA PRESENTE PROCEDURE.

Les avenants (ou plus rarement les accords) de salaires susceptibles d'être étendus par les préfets de région doivent répondre aux deux conditions suivantes :

3.2.1. ÊTRE CONCLUS DANS LE CADRE D'UNE CONVENTION DEJA ETENDUE PAR ARRETE MINISTERIEL.

Aucun avenant de salaires ou accords de salaires ne peut faire l'objet d'une extension par le préfet de région, si la convention dans le cadre de laquelle il a été conclu n'a pas elle-même été préalablement étendue par le ministre chargé de l'agriculture.

3.2.2. AVOIR POUR OBJET EXCLUSIF LA REVALORISATION DES SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRE.

Le terme *salaire* doit être pris dans son sens étroit; il vise uniquement les sommes versées en contrepartie d'un travail et concerne à la fois le salaire en espèces et les prestations en nature (nourriture et logement).

Les avenants de salaires ne doivent comporter aucune clause concernant notamment :

- les indemnités de congé, de préavis, de licenciement ainsi que les indemnités représentatives de frais (telles que primes de transport, d'outillage, de panier, de salissure…),
- la garantie de salaire en cas de maladie ou d'accident et d'une manière générale la prévoyance,
- les indemnités pour intempéries,
- les modifications des classifications des emplois (coefficients afférents auxdits emplois et leur définition),
- un changement dans le mode de calcul du salaire et de ses accessoires,
- l'introduction de nouveaux éléments pour l'évaluation des prestations en nature
- les salaires minima des apprentis….

Tout avenant dans lequel figure une seule clause de ce type relève obligatoirement de la procédure normale d'extension par arrêté du ministre chargé de l'agriculture. **Il importe donc que les clauses salariales fassent l'objet d'avenants ou d'accords distincts.**

3.3. LA PROCÉDURE D'EXTENSION DES AVENANTS DE SALAIRES.

Cette procédure se déroule en plusieurs temps :

3.3.1.-FORMALITES A ACCOMPLIR A L'INITIATIVE DU DIRECTEUR REGIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DRTEFP) ET DU PREFET.

3.3.1.1. A l'initiative du DRTEFP.

L'avenant étant déposé auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours et en l'absence d'une opposition recevable formulée par une majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la convention, le DRTEFP prend les dispositions nécessaires en vue de faire parvenir :

➔ **au ministre chargé de l'agriculture** (Secrétariat Général, Service des affaires financières, sociales et logistiques, Sous direction du travail et de la protection sociale, Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social) un dossier comprenant :

- **un exemplaire original** du texte soumis à l'extension, paraphé et signé des parties et portant la mention de l'enregistrement,
- un exemplaire sur support électronique,
- le récépissé de dépôt,
- un exemplaire du procès-verbal de la réunion de la commission au cours de laquelle a été conclu le texte ou de chacun des procès-verbaux, dans le cas où plusieurs réunions auraient été nécessaires,
- un exemplaire de la fiche d'examen dont modèle ci-joint (*pièce annexe n 3*).

➔ **au Préfet concerné,** un dossier comprenant **:**

- un exemplaire de l'avenant ou de l'accord (copie sur support papier ou électronique de l'original),
- un exemplaire de la fiche d'examen identique à celle transmise à l'administration centrale.

3.3.1.2. A l'initiative du préfet compétent.

Dès réception du dossier, le préfet fait publier un avis d'extension au recueil des actes administratifs (R.A.A.) de la préfecture, conformément aux dispositions de l'article D. 2261-6 du code du travail. Cet avis, dont le *modèle figure en annexe 5* à la présente circulaire, doit indiquer notamment le lieu où l'avenant (ou l'accord) a été déposé et où il peut être consulté, son objet ainsi que la dénomination des organisations signataires du texte. Il doit inviter les organisations et les personnes intéressées à faire connaître leurs observations éventuelles dans un délai de 15 jours et préciser le service administratif auprès duquel les observations doivent être présentées.

Dans le cas où, à la suite de la publication de cet avis, une organisation ou une personne intéressée manifeste son opposition à l'extension envisagée, le préfet en avise immédiatement le ministre chargé de l'agriculture pour information des membres de la sous-commission agricole, ainsi que le DRTEFP.

3.3.2. CONSULTATION DES MEMBRES DE LA SOUS-COMMISSION AGRICOLE DES CONVENTIONS ET ACCORDS DE LA CNNC.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2261-26 (1er alinéa) du code du travail, les avenants de salaires, qu'il s'agisse d'avenants ou d'accords conclus dans le cadre d'une convention nationale, régionale ou départementale, sont soumis à une procédure d'examen accéléré.

Les membres de la sous-commission agricole susmentionnée, sont consultés par écrit et disposent d'un délai de 15 jours pour faire connaître leur avis au ministre chargé de l'agriculture. A l'expiration de ce délai, deux cas sont à envisager :

1er cas : Aucun membre n'a demandé l'examen de l'avenant ou de l'accord par la sous-commission réunie et aucune opposition à l'extension n'a été formulée par, au moins, deux représentants des employeurs, ou par, au moins, deux représentants des salariés.	L'avenant ou l'accord peut être étendu par le préfet de région ou de département.
2ème cas : Au moins deux représentants des organisations d'employeurs ou deux représentants des organisations syndicales de salariés s'opposent à l'extension du texte, ou bien encore un membre de la sous-commission a demandé l'examen du texte.	Le texte est alors soumis à l'examen de la sous-commission agricole lors de sa réunion suivante et ne peut être étendu préalablement à cette consultation.

Dans le premier cas, le ministre chargé de l'agriculture avise sans délai et par courrier le préfet de région qu'il peut procéder à l'extension de l'avenant ou de l'accord. Copie de ce courrier est adressée au DRTEFP pour information.

Dans le second cas, l'extension du texte est suspendue jusqu'à son examen par la sous-commission agricole lors de sa réunion suivante. Ce n'est qu'à la suite de celle-ci qu'il sera indiqué au préfet de région s'il peut ou non prononcer l'extension de l'avenant.

3.3.3. EXTENSION DE L'AVENANT PAR ARRETE DU PREFET DE REGION OU DE DEPARTEMENT.

Dès qu'il est avisé par le ministre chargé de l'agriculture que rien ne s'oppose à l'extension de l'avenant, le préfet compétent peut donc prononcer l'extension du texte, sous réserve que les observations éventuellement présentées dans le délai de 15 jours à la suite de l'avis publié au R.A.A. de la préfecture aient été transmises au ministre chargé de l'agriculture et soumises, pour avis, aux membres de la sous-commission agricole (cf. point 3.3.1.2.).

Les délais d'examen des avenants de salaire par les membres de la sous-commission étant réduits à 15 jours, les préfets veilleront à ce que les avis d'extension soient publiés dès réception du dossier en provenance de la DRTEFP, de façon à ne pas retarder la procédure.

L'arrêté d'extension est établi conformément au *modèle joint en annexe 6*. Le préfet peut exclure de l'extension les clauses qui seraient en contradiction avec la législation et la réglementation en vigueur (exemples : clauses d'indexation ou clauses discriminatoires), de même qu'il peut étendre sous réserve de l'application des textes législatifs ou réglementaires, les clauses qui seraient incomplètes au regard desdits textes.

Pour faciliter la tâche des services de la préfecture, et en accord avec ces derniers, l'avis d'extension et l'arrêté d'extension peuvent être préparés par le DRTEFP. Dans un souci de rapidité et de rigueur, une procédure informatisée utilisant, par exemple, la messagerie électronique, est à privilégier autant que possible.

3.3.4. PUBLICATION DE L'ARRETE D'EXTENSION ET DE L'AVENANT (OU ACCORD).

Conformément à l'article D. 2261-7 deuxième alinéa du code du travail, le préfet fait publier conjointement au recueil des actes administratifs de la préfecture, l'arrêté d'extension et le texte de l'avenant auquel il se rapporte.

L'avenant de salaires n'étant opposable aux employeurs non adhérents aux organisations patronales signataires qu'à compter de la date de publication de l'arrêté au R.A.A., il importe, dans un souci d'efficience de la procédure d'extension des avenants de salaires, que les publications soient effectuées dans les meilleurs délais.

Les préfets de région et de département prendront les dispositions nécessaires pour que les dates des arrêtés d'extension ainsi que les dates de publication au R.A.A. de la préfecture de région soient portées dans les meilleurs délais à la connaissance du DRTEFP concerné. Pour cela ils lui feront parvenir une ampliation de leur arrêté portant mention de la date de parution au recueil des actes administratifs de la préfecture, ainsi qu'un extrait du recueil dans lequel il aura été publié.

3.4. LA MISE EN PLACE DE PROCEDURES ADAPTEES.

L'efficacité de cette procédure, dont l'enjeu est la rémunération des salariés agricoles, suppose une bonne collaboration entre le préfet, auquel la législation confère des compétences particulières, qui sont, dans le « régime général », celles du seul ministre, et le DRTEFP qui, en matière de négociation collective, a une capacité d'initiative importante.

Il sera utile de mettre en place des procédures formalisées, susceptibles de différer d'une région à l'autre en fonction des conditions locales. En particulier, le DRTEFP a un large pouvoir d'appréciation des niveaux de délégation qu'il consent. Le référent agricole peut être chargé, dans la région, de l'ensemble ou d'une partie des missions liées à la négociation salariale et aux procédures d'extension. Une délégation par niveaux territoriaux peut être, également envisagée, les avenants à conventions régionales pouvant être suivis par le référent agricole et les avenants à conventions départementales par le DDTEFP ou, au sein de la direction départementale, par le responsable de la section agricole (SITA).

Tout autre schéma fonctionnel peut être mis en place, le seul critère imposé par la présente circulaire étant l'efficacité de la mise en œuvre des procédures.

Dans le passé, certains préfets de région ont souhaité déléguer leur pouvoir aux chefs de SRITEPSA. Une délégation de signature en faveur du DRTEFP ou d'un autre fonctionnaire désigné par celui-ci est évidemment envisageable.

Sur ces points, l'administration centrale ne souhaite pas être directive, mais soutiendra les initiatives pouvant aboutir au meilleur service rendu à l'usager, employeur ou salarié.

Toute difficulté d'application de la présente circulaire devra être portée à la connaissance du Bureau des relations collectives du Travail à la DGT ou au Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social au SAFSL.

Le Directeur général du travail

Jean-Denis COMBREXELLE

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques

François DE LA GUERONNIERE

Fiche synthétique du rapport annuel de branche

(cette fiche synthétique a pour objet de rassembler les données qui doivent figurer
dans les deux rapports obligatoires
prévus aux articles : D. 2241-1 et D. 2241-2 + D. 2241-7 du code du travail)

Intitulé de la convention : C. C.			
Champ géographique			
Champ professionnel (activités concernées)			
IDCC :		Date de conclusion :	

Effectifs salariés concernés (total des salariés-saisonniers et CDD compris)	Total (nombre)	dont Hommes (en %)	dont Femmes (en %)
E.T.P			
Nombre d'entreprises			

	Total (nombre)	dont Hommes (en %)	dont Femmes (en %)
Ouvriers et employés			
Agents de maîtrise et assimilés			
Cadres			
Salariés classés dans les 2 premiers coefficients ou catégories professionnelles			

Prévisions économiques de la branche	

Brochure n° 3616
Facultatif, conventions nationales uniquement

**COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 112 DU 9 AVRIL 2008

RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES
GARANTIES POUR L'ANNÉE 2008 *(mention facultative, mais utile à la lecture)*

NOR : *Renseigné par le BRTDS*
IDCC : *7002*

Entre :

COOP de France, métiers du grain ;

COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ;

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA 2A),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

(.....)

Article N[1]

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 avril 2008.

(Suivent les signatures.)

Le texte conventionnel est rédigé en Times Roman (ou équivalent). Les titres des articles sont en **gras** et **centrés**. L'intitulé de la convention – ou de l'accord – est en **ARIAL GRAS** (ou équivalent) et MAJUSCULE.

Dans l'entête, les mentions obligatoires sont :

- pour les avenants aux conventions nationales uniquement, le n° de la brochure publiée par les Éditions du Journal officiel ;
- l'intitulé du texte de base ici modifié (convention ou accord) ;
- le n° de l'avenant (qui doit être un numéro d'ordre) et sa date ;
- le n° IdCC de la convention (les accords n'ont pas d'IdCC).

Une précision, après le n° de l'avenant et sa date, relative à son contenu est très utile pour le lecteur. Ces règles simples, non obligatoires mais vivement conseillées, sont destinées à faciliter la lecture et la publication du texte au BOCC. Ce modèle a été validé par le BOCC.

(1) Article final

Annexe 3
Fiche d'examen

FICHE D'EXAMEN
(document interne à l'administration)

AVENANT N°…….à la convention collective de travail du……..concernant…….
…….……. (IDCC n°……)
intervenu le……..
déposé le……..à la D.D.T.E.F.P. de ……..…….et enregistré le……..…..., sous le numéro……..

Toutes les organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective ont-elles signé l'avenant ?

Syndicats d'employeurs	Signataire du texte de base ou adhérent	A participé à la négociation de cet avenant	Signataire de cet avenant
FDSEA	✓	✓	✓
E d T.	✓	✓	✓
FD CUMA	✓	✓	✓

Toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective ont-elles signé l'avenant ?

Syndicats de salariés	Signataire ou adhérent	A participé à la négociation de cet avenant	A signé cet avenant
CGT	✓	✓	✓
CFDT	✓	✓	✓
FO	✓	✓	✓
CFTC	✓	✓	✓
CFE-CGC	✓	✓	✓
Autres *(si représentatif)*			

Commentaires : à remplir par le président de la commission mixte : indiquer tous les éléments qui paraissent utiles pour éclairer le BRTDS (contenu de la négociation, contexte, difficultés, éléments propres à expliciter les signatures et les non-signatures etc.)

(A compléter par un document annexe si besoin est)

NB. Les tableaux sont remplis, ici , à titre d'exemple.

Annexe 4

Liste des conventions régionales au sens de l'article L. 2261-26 du code du travail

IdCC	Intitulé de la convention
8112	Polyculture Île-de-France exécution
8113	Arboriculture, maraîchage, horticulture-pépinières, créssiculture Île-de-France
8114	Champignonnières Île-de-France
8116	Polyculture Île-de-France cadres
8211	Exploitations forestières Champagne Ardenne (forêt, bois)
8212	Scieries Champagne Ardenne
8213	Exploitations sylvicoles Marne et Haute - Marne
8214	Entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) Aube Marne Polyculture horticulture pépinières maraîchage Marne
8215	Déshydratation Champagne Ardenne
8221	Champignonnistes Oise et Aisne
8231	Exploitations forestières Haute Normandie (Seine-Maritime et Eure)
8233	Entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) Haute Normandie
8234	Horticulture Haute Normandie
8235	Pépiniéristes Haute Normandie
8241	Exploitations forestières scieries Centre (forêt, bois)
8243	Champignonnières Centre
8244	Maraîchère Indre - Cher
8251	Exploitations forestières scieries Basse Normandie et sylviculture de l'Orne (forêt, bois)
8252	Travaux agricoles Basse Normandie
8262	Exploitations agricoles Côte-d'Or Nièvre Yonne Entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) et Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) Côte-d'Or
8311	Exploitations forestières et scieries Nord Pas de Calais (forêt, bois)
8313	Entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) Nord Pas de Calais
8411	Exploitations forestières Meurthe - et - Moselle Vosges (forêt, bois)
8414	Exploitations Maraîchère Meurthe - et - Moselle, Moselle
8421	Exploitations forestières Alsace (forêt, bois)
8422	Polyculture Alsace
8423	Horticulture Alsace
8424	Pépiniéristes Alsace
8431	Exploitations forestières Doubs Jura (forêt, bois)
8432	Scieries agricoles Franche Comté
8433	Horticulture pépinières maraîchage Franche Comté
8434	Exploitations agricoles coopérative d'utilisation de matériel agricole (CUMA) Entreprises de travaux agricoles forestiers et ruraux (ETARF) Franche Comté
8522	Exploitations forestières et scieries Pays de la Loire
8523	Exploitations sylvicoles Pays de la Loire
8525	Entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) Pays de la Loire
8527	Prestations services avicoles Sarthe Mayenne
8531	Exploitations forestières scieries Bretagne (forêt, bois)
8532	Entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) Bretagne
8534	Maraîchère Ille - et - Vilaine, Morbihan
8541	Exploitations forestières scieries Poitou Charentes (forêt, bois)
8542	Entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) Vienne Deux-Sèvres Production agricole Vienne
8722	Gemmage forêt Gascogne
8723	Entretien forestier Gascogne
8733	Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) Entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) Tarn et Haute Garonne
8734	Horticulture Midi Pyrénées
8741	Exploitations forestières Limousin (forêt, bois)
8821	Ouvriers forestiers communes et ONF Rhône Alpes (forêt, bois)
8822	Exploitations forestières et scieries Rhône - Alpes sauf Loire (forêt, bois)

Annexe *5*
Modèle-type d'un **avis d'extension**
(Préfet de région – les avis des préfets de département seront adaptés en conséquence)

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFECTURE DE LA RÉGION DE

DIRECTEUR RÉGIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE

AVIS

relatif à l'extension d'un avenant salarial à la convention collective de travail concernant ……..
……..

Le Préfet de la région de

Préfet de

envisage de prendre, en application des articles articles L. 2261-26, R. 2231-1, D. 2261-6 et D. 2261-7 du code du travail, un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective susmentionnée, les dispositions de l'avenant à ladite convention ci-après indiqué.

Texte dont l'extension est envisagée :

Avenant n° ……. du…….

Signataires

Organisations d'employeurs : *(mentionner toutes les organisations signataires)*

Organisations syndicales de salariés intéressées rattachées à *(mentionner les confédérations)* ainsi que *(ajouter les syndicats non confédérés).*

Dépôt :

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de……à……

Le texte de cet avenant pourra être consulté dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle concernées.

Dans un délai de quinze jours, les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées sont priées de faire connaître leurs observations et avis au sujet de l'extension envisagée. Leurs communications devront être adressées à la préfecture de la région de ……..(préciser éventuellement le service concerné)

(S'agissant d'un avis, la signature est inutile)

Annexe 6
Modèle-type d'un **arrêté préfectoral**
(Préfet de région – les arrêtés des préfets de département seront adaptés en conséquence***)***

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFECTURE DE LA RÉGION DE

DIRECTEUR RÉGIONAL DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE

ARRÊTÉ du

portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant
(IDCC n°……)

Le Préfet de la région de

Préfet de

VU le code du travail, notamment les articles L. 2261-26, R. 2231-1, D. 2261-6 et D. 2261-7 ;

VU l'arrêté du…….du ministre de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche portant extension de la convention collective de travail du……..concernant…….
……..ainsi que les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

VU l'avenant n°…….du……dont les signataires demandent l'extension ;

VU l'avis d'extension publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de région paru le…… ;

VU l'avis des membres de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission agricole des conventions et accords) ;

VU l'accord donné conjointement par le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et le ministre de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche,

ARRÊTE

Article 1er : Les clauses de l'avenant n° …… en date du …….. à la convention collective de travail du ……. concernant
…….
……. sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention [sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance [1]].

Article 2 : L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article premier est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3 : Le Secrétaire général de la Préfecture, le Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au recueil des actes administratifs de la Préfecture de région.

Fait à……. Le……..

[1] Réserve à faire le cas échéant.